

сти положительно коррелирует с уровнем коммуникабельности и уровнем гибкости, а уровень ответственности положительно коррелирует с уровнем стрессоустойчивости, уровнем гибкости и уровнем ориентации на результат, а также уровень гибкости положительно коррелирует с уровнем стрессоустойчивости. Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что у данной группы респонденток отмечается высокая степень развитости soft skills.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Platrum.Blog [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://platrum.ru/blog/chto-takoe-soft-skills>. – Дата доступа: 10.03.2023.
2. Newtonew [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://newtonew.com/opinion/soft-skills-gibkost-a-nemyagkost>. – Дата доступа: 10.03.2023.
3. Стукач, О. В. Программный комплекс Statistica в решении задач управления качеством : учеб. пособие / О. В. Стукач. – Томск: Томск. политех. ун-т, 2011. – 163 с.

УДК 613.86

**У. А. Лепеева, М. А. Лупеев**

*Научные руководители: А. Э. Реут, Л. А. Порошина*

*Учреждение образования*

*«Белорусская государственная академия авиации»,*

*Учреждение образования*

*«Средняя школа № 4 им В. Маркелова г. Гомеля»,*

*Учреждение образования*

*«Гомельский государственный медицинский университет»*

*г. Гомель, Республика Беларусь*

### **ВЫРАЖЕННОСТЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВИДА ЗАНЯТОСТИ**

#### ***Введение***

Эмоциональное выгорание является серьезной проблемой, которая влияет на качество жизни, психологическое здоровье, взаимоотношения как на рабочем месте, так и в быту, семье. Феномен выгорания характеризуется появлением психической и физической усталости, ощущением беспомощности и несостоятельности. Появляется нежелание идти на работу и стремление быстрее завершить ее. В ряде случаев возникает раздражительность и агрессивность при общении. При формировании эмоционального выгорания происходит перенос отрицательных эмоций на окружающих людей, значимость решаемых проблем резко уменьшается и возникает желание сменить область своей трудовой деятельности. Способствовать эмоциональному выгоранию могут различные факторы и причины, а также особенности личности [1]. Выделяют внешние и внутренние предпосылки, провоцирующие эмоциональное выгорание [1–3]. К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относятся склонность к эмоциональной ригидности, слабая мотивация, нравственные дефекты личности, неэмоциональность или неумение общаться, тревога, трудоголизм. Отсутствие ресурсов. Внешние факторы, которые многими психологами определяются как доминирующие в возникновении выгорания, – это содержание работы, социально-психологические и материальные условия труда.

Множество исследований проведено по изучению уровня и характеристики эмоционального выгорания у педагогов, медицинских работников, социальных работников, то есть в сфере взаимоотношений человек-человек. Так как считается, что синдром эмоционального выгорания более свойственен людям с высоким уровнем общения на рабочем

месте. Но в последнее время имеются доказательства того, что и технические работники, такие как пилоты, инженеры, технический персонал относятся к сфере с риском профессионального выгорания [1]. Даже в художественной литературе имеются описания эмоционального выгорания у авиационных диспетчеров, которое возникает вследствие постоянной напряженной и ответственной работы [4].

### **Цель**

Определить выраженность и сравнить уровень эмоционального выгорания у людей, которые чаще в своей профессиональной деятельности контактируют с техникой и тех, кто работает преимущественно с людьми.

### **Материал и методы исследования**

Для определения выраженности эмоционального выгорания был использован опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон (адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченко-вой), состоящий из 22 вопросов [5]. Исследование проводилось с помощью программы Google Forms. Дополнительно в форму были добавлены графы, где респонденты отмечали свой пол, возраст и вид работы (человек-человек или человек-техника). Подсчет значений осуществлялся по субшкалам: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция профессионализма», по каждой шкале определялся уровень выгорания. Анкетирование прошли 93 респондента в возрасте от 18 до 76 лет. 28 респондентов мужского пола и 65 – женского. Респонденты были разделены на 2 группы в зависимости от рода профессиональной деятельности. Группа «человек-человек» состояла из 62 респондентов, группа «человек-техника» – из 31. Респонденты сами определяли, в какую группу себя отнести.

Статистический анализ проводился при помощи пакета прикладного программного обеспечения StatSoft Statistica 10.0. Данные представлялись в виде среднего арифметического и стандартного отклонения среднего арифметического ( $M \pm SD$ ). Статистический анализ качественных параметров был проведен при помощи критерия Фишера. Для оценки силы взаимосвязи данных, использовался метод Спирмена определялся коэффициент корреляции. Для сравнения данных, полученных в группе контроля и опытной группе использовался Т-критерий. При принятии решения о равенстве групп в качестве порогового значения определяли  $p < 0,05$ .

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Средний возраст респондентов составил  $32,16 \pm 12,21$  в группе «человек-техника» и  $34,26 \pm 14,75$  в группе «человек-человек». В первой группе было 11 респондентов мужского пола и 20 – женского, во второй группе – 17 мужчин и 45 женщины. Группы статистически не отличались по полу ( $p = 0,77$ ) и возрасту ( $p = 0,64$ ).

При определении корреляции выраженности выгорания и возраста респондентов не было выявлено какой-либо взаимосвязи ( $R = -0,02-0,16$ ).

Таблица 1 – Уровни выгорания (по субшкалам)

Шкала	Группа	Выраженность эмоционального выгорания, доля респондентов в %		
		низкий	средний	высокий
Эмоциональное истощение	человек-техника	12,90	41,94	45,16
		22,58	27,42	50,00
Деперсонализация	человек-техника	25,81	22,58	51,61
		22,58	19,35	58,06
Редукция профессионализма	человек-техника	9,68	25,81	64,51
		19,35	33,87	46,77

Уровень выгорания по шкале «эмоциональное истощение» у респондентов группы «человек-техника» составил  $23,61 \pm 10,06$  и не отличался от такового показателя респондентов «человек-человек», где он был на уровне  $23,01 \pm 10,07$  ( $p = 0,82$ ). «Эмоциональное истощение» проявляется в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, неудовлетворенностью жизнью в целом [5]. Низкий уровень выгорания (0–15) по этой субшкале определялся у 4 (12,90 %) респондентов первой группы и 14 (22,58 %) второй группы, средний уровень (16–24) – у 13 (41,94 %) и 17 (27,42 %), а высокий (25 и больше) – у 14 (45,16 %) и 31 (50,00 %) соответственно.

Выраженность «деперсонализации» проявляется в формировании эмоционального отстранения и безразличия, тенденции к формальному выполнению своих профессиональных обязанностей без сопереживания. В некоторых случаях появляется негативизм и циничное отношение к окружающим, в поведении появляется высокомерие. Люди с проявлениями деперсонализации часто начинают использовать профессиональный сленг и юмор [5]. По шкале «деперсонализация» в нашем исследовании уровень выгорания был  $10,16 \pm 5,88$  у респондентов, которые работают в большей степени с техникой, у людей, работа которых связана с общением с людьми данный показатель был несколько выше –  $11,77 \pm 6,14$ , при этом статистически значимых отличий выявлено не было ( $p = 0,23$ ). Низкий уровень выгорания по данному показателю определялся у 8 (25,81 %) человек из группы «человек-техника» и у 14 (22,58 %) респондентов группы «человек-человек». Средний и высокий уровень выгорания регистрировался соответственно: у 7 (22,58 %) и 12 (19,35 %); 16 (51,61 %) и 36 (58,06 %).

«Редукция профессиональных достижений» показывает степень удовлетворенности работника собой как личностью и как профессионалом. Неудовлетворительное значение этого показателя отражает тенденцию к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, – снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы сначала психологически, а затем физически [5]. «Редукция профессионализма» у респондентов группы «человек-техника» была на низком уровне (37 и больше) у 3 (9,68 %), на среднем уровне (31–36) – у 8 (25,81 %), и на высоком уровне – у 20 (64,51 %). У респондентов группы «человек-человек» высокий уровень по шкале «редукция профессионализма» (30 и меньше) наблюдался у 12 (19,35 %), на среднем уровне – у 21 (33,87 %), и на высоком уровне – у 29 (46,77 %). Таким образом, стоит отметить, что у большей половины людей, в профессии которых преобладает техническая составляющая выраженность эмоционального выгорания по данной субшкале находилась на высоком уровне. Среднее значение данного показателя составило  $28,7 \pm 6,52$  в группе «человек-техника» и  $31,05 \pm 6,97$  в группе «человек-человек» и статистически не отличалось ( $p = 0,13$ ).

### **Выводы**

У обеих групп высокий уровень эмоционального выгорания по всем трем субшкалам был почти у половины или у большей половины респондентов. Наиболее часто определялось выгорание по шкале «редукция профессионализма» у группы респондентов «человек-техника» и наблюдалось у 64,51 % респондентов этой группы. Не выявлено статистически значимых различий в уровне эмоционального выгорания ни по одной субшкале между группами респондентов, которые работают с техникой или людьми.

Таким образом, наше исследование показывает, что эмоциональное выгорание свойственно не только людям, профессиональная деятельность которых связана с высоким уровнем общения с людьми на рабочем месте, но и работникам технических специальностей. Мы считаем, что это связано в том числе с опосредованной или прямой высокой от-

ветственностью специалистов технической сферы за результаты своей деятельности, выраженной напряженностью труда, требующего высокого внимания и вовлеченности в работу.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акимов, И. Б. Взаимосвязь аксиологических характеристик и синдрома эмоционального выгорания инженерно-технических работников / И. Б. Акимов, А. Н. Калашникова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – 2019. – № 1(25). – С. 22–38.
2. Бойко, В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
3. Шпет, М. С. Факторы, влияющие на эмоциональное выгорание в контексте психологический и социальнопсихологических исследований / М. С. Шпет // Научный альманах. – 2016. – № 2–4(16). – С. 207–209.
4. Хейли, А. Аэропорт (роман, перевод Т. Кудрявцевой, Т. Озерской) / А. Хейли. – М.: Правда, 1990. – 438 с.
5. Опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон (адаптирована Н. Водопьяновой, Е. Старченковой) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://soc-surgut.ru> – Дата доступа: 23.03.2023.

УДК 331.105.44

**В. А. Масюк**

*Научный руководитель: старший преподаватель И. О. Бетанов*

*Учреждение образования*

*«Гомельский государственный медицинский университет»*

*г. Гомель, Республика Беларусь*

### **ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ, ЕГО РАЗВИТИЕ И ЗНАЧИМОСТЬ ДЛЯ ВСЕМИРНОЙ ИСТОРИИ**

#### ***Введение***

В середине XVIII века начинается промышленный переворот в странах Западной Европы. Новые экономические условия и новые общественные отношения таили в себе ряд противоречий: рост богатства на одном полюсе общества и рост бедности, небезопасности, физического и нравственного вырождения – на другом.

Одним из проявлений в социальной жизни общества закона борьбы за существование стало возникновение профсоюзного движения среди рабочего класса – профессионального союза, с целью защиты интересов работников в области условий труда, заработной платы, быта, культуры

#### ***Цель***

Изучение особенностей возникновения и формирования профсоюзного движения на примере наиболее развитых стран Западной Европы – Англия, Франция и Германия.

Материал и методы исследования

Обобщение и систематизация научной литературы, периодических изданий, исторических источников о развитии профсоюзного движения.

#### ***Результаты исследования и их обсуждения***

Возникая из потребностей борьбы рабочих за свои права, профессиональные союзы долгое время существовали в качестве тайных, незаконных объединений. Их легализация стала возможной только по мере развития общества. Законодательное признание профсоюзов сыграло важную прогрессивную роль в их развитии.

Родиной профсоюзного движения считается Англия. Первый профсоюз – тред-юнион (тред-юнионы, от английского trade – профессия, ремесло и union – объединение) появился в 1792 г. среди прядильщиков города Ланкастер. Забастовка высококвалифицированных рабочих, которых нельзя было заменить, принесла такие убытки, что работодатели и государство задумались о деятельности профсоюзов.

В 1799 и 1800 гг. английский парламент принял законы о рабочих коалициях, в соответствии с которыми профсоюзы и стачки запрещались. За нарушение этих законов